

ZORG PLEIN NORD MAGAZINE



JAARGANG 3 • NUMMER 2 • NOVEMBER 2014

THEMA SOCIAAL DOMEIN

Interview met Hetty Verhulst,
lid van de Raad van Bestuur Cosis:
'Trotse medewerkers, dichtbij de cliënt'

Kennissessies zorg, welzijn en gemeenten
Participatie, en de professional?

Inhoudsopgave

Jaargang 3, nummer 2

november 2014

THEMA

SOCIAAL DOMEIN

Colofon

ZorgpleinNoord Magazine is een uitgave van ZorgpleinNoord. ZorgpleinNoord Magazine is digitaal te lezen op www.zorgpleinnoord.nl

Redactie

Ida Grasdijk en Meta Kampen

Artikelen en interviews

Michèle Garnier, Karin Lutterop, Ellen Offers, Petra Steenbergen, Meta Kampen

Fotografie

Sijtze Veldema, ZorgpleinNoord

Vormgeving en drukwerk

Van Gorcum, Assen

(Adres)wijzigingen kunt u doorgeven via info@zorgpleinnoord.nl.

Hier kunt u tevens losse nummers aanvragen.



TER INTRODUCTIE

Hetty Verhulst, lid van de Raad van Bestuur van Cosis

4



ACHTERGROND

Participatie, en de professional? Michèle Garnier, Dean Hanzehogeschool Groningen

8



INTERVIEW

Linda Terpstra van Fier Fryslân

16



SECTORPLANNEN EN GEMEENTEN

ZorgpleinNoord in de regio

20



TERUGBLIK

Kennissessies zorg,
welzijn en gemeenten
Kennismaken en kennis
delen

14



ZES VRAGEN AAN...

Roelie Goettsch,
directeur Welzijnswerk
Midden-Drenthe

22

COLUMN



Doomsday of het jaar van de waarheid

1 januari 2015, het klinkt
af en toe alsof ons een
doemscenario staat te
wachten en onwillekeurig
denk ik terug aan de
millenniumovergang,

1 januari 2000. De angst voor alles wat er mis kan gaan, het
onvoorspelbare en wellicht het meest beklemmende: het
ongrijpbare.

Nu is een millenniumovergang absoluut niet te vergelijken
met de invoering van de nieuwe WMO en ik wil ook beslist
niet de indruk wekken dat het allemaal vanzelf gaat, maar we
betreden wel met z'n allen een nieuw tijdperk in de zorg en
welzijn. Er is in de laatste 50 jaar geen decennium geweest
waarin zoveel in zorg en welzijn gaat veranderen. Het is dan
ook niet verwonderlijk dat het ons allemaal bezighoudt, want
het raakt ons persoonlijk en het voelt alsof we er weinig tot
geen grip op hebben. Het gebeurt gewoon.

Ik signaleer verschillen per organisatie, zowel in zorg en
welzijn als bij gemeenten, maar een ieder is met de invoering
hard aan de slag. Er zijn faseverschillen, er wordt verschillend
gedacht over praktijkmodellen, de een is er helemaal klaar
voor en een ander gebruikt 2015 als overgangsjaar.

Boeiend en spannend. Ook voor een organisatie als
ZorgpleinNoord is het een bijzondere tijd, omdat er veel
vragen op ons afkomen over bijvoorbeeld gewenste
competenties van personeel in de nieuwe situatie,
arbeidsmarktperspectieven, reorganisaties, uitstroom en
scholing. Uiteraard doen wij onze uiterste best om de sector
zo optimaal mogelijk te ondersteunen. Daarnaast krijgen
wij uit de hoek van de gemeenten inmiddels ook de nodige
vragen over de regionale arbeidsmarkt, en het werven van
gekwatificeerd personeel.

Binnen ZorgpleinNoord hebben wij besloten om de
ontwikkelingen en de voortgang in projectvorm te volgen.
Het is uniek dat zo'n grote verandering plaatsvindt, er is
sprake van een collectief 'nulmoment'. Wat gaat goed
werken, wat zijn knelpunten en waar kunnen wij met z'n allen
van leren? Dat alles in een keer goed gaat is een illusie,
maar laten we in ieder geval van elkaar leren en niet allemaal
hetzelfde wiel uitvinden.

Ik wens u veel succes!

Ida Grasdijk

Directeur-bestuurder ZorgpleinNoord



Ter introductie

Hetty Verhulst



Hetty Verhulst is sinds 1 oktober 2014 lid van de Raad van Bestuur van Cosis, het samenwerkingsverband van NOVO en Promens Care. Hetty is een nieuw gezicht in het Noorden. Een nadere kennismaking.



U bent nog maar net aan de slag als bestuurder van Cosis. Waar komt u vandaan?

'Ik heb gezondheidswetenschappen (gezondheidsvoorzorging en opvoeding (GVO)) gestudeerd aan de Universiteit Maastricht. Ik had de ambitie om mensen gezond en gelukkig te laten leven, en dat streven heb ik nog steeds. Ik heb tien jaar als GVO functionaris gewerkt bij de GGD in Apeldoorn. In die functie heb ik veel met gemeenten en met andere zorgorganisaties samengewerkt; thuiszorg, GGZ, verslavingszorg, welzijnswerk. Daarna ben ik bij de GGD in Zwolle aan de slag gegaan als hoofd algemene gezondheidszorg. Dit was ook een leuke post. Ik was in die tijd actief als voorzitter van het afdelingsbestuur van een politieke partij in Apeldoorn en vice-voorzitter in een Raad van Toezicht in de gezondheidszorg. Na 17 jaar GGD wilde ik graag mijn blik verruimen in de Care en dat heb ik gedaan bij 's Heeren Loo, waarvan de laatste vier jaar als directeur van de regio Apeldoorn. Als directeur was ik hier verantwoordelijk voor alle dienstverlening die cliënten raakt; hoe ze wonen, hoe ze werken. Ook had ik veel te maken met gemeenten en met collega-zorgorganisaties. Ik heb een mooi afscheid gehad bij 's Heeren Loo en vond het loslaten wel lastig. Ik verbind me aan

delijke beperking, maar heb geen geschiedenis in beide organisaties. Dat is een voordeel; ik kan open en onderzoekend werken. We zijn bezig met medewerkersbijeenkomsten; samen met medebestuurder Wiecher Hadderhagh praat ik met medewerkers over de veranderingen in het sociaal domein en wat die veranderingen voor de organisaties betekenen. Medewerkers blijken goed op de hoogte van de transitie. Er zijn



'Ik zie prachtige voorbeelden van zorg, creativiteit en betrokkenheid'

mensen, aan de organisatie; ik heb overal best lang gewerkt. Maar ik had ook de ambitie om bestuurder te worden. Toen de baan bij Cosis voorbij kwam, leek dit dan ook een juiste volgende stap.'

Wat zijn uw eerste indrukken?

'Ik ervaar overal een warm welkom. Er is een uitgebreid inwerkprogramma voor me gemaakt, daar zit ik nog middenin. Ik word veel uitgenodigd op locaties, medewerkers en cliënten vertellen vol enthousiasme wat ze aan het doen zijn. Ik ben als bestuurder in dienst van Cosis en heb de opdracht om de twee organisaties, NOVO en Promens Care, te verbinden. Het woord verbinding wordt de komende tijd heel belangrijk. Ik heb veel ervaring in de zorg voor mensen met een verstan-

wel vragen; in hoeverre gaan cliënten last krijgen van de bezuinigingen en hoe gaan wij als organisatie daarmee om. En wat betekent het voor mij?'

Daarop aansluitend: dit magazine gaat over het sociaal domein. Wat betekenen de veranderingen in het sociaal domein voor Cosis?

'We zitten middenin de gesprekken met alle gemeenten in Groningen en Drenthe. Die gesprekken gaan over contracten. Bijna elke dag is wel ergens een ondertekening, een afspraak. Ik merk dat het spannend is; wat worden de tarieven, wat zijn de voorwaarden? In 2015 zijn de eerste kortingen aan de orde. Daar zit ook wel mijn zorg. Veel cliënten en hun familie vragen zich af wat er gaat gebeuren. Maar wat het nou precies voor hen gaat beteke-



nen, dat weten we nog niet goed. Als er minder geld is, gaat de zorg en begeleiding er ook anders uitzien. Wat kun je cliënten bieden als er bezuinigd wordt, en andere tarieven gelden? We verwachten dat we als gevolg van de bezuinigingen bij dagbesteding meer lege plekken krijgen. Samenwerken met andere zorgaanbieders en organisaties is dan nog meer nodig. Ik denk dat in Groningen en Drenthe de noodzaak tot samenwerken nog groter is dan elders; in kleine gemeenten met krimp is het

Krimp zorgt ook voor creativiteit

een maatschappelijk belang om voorzieningen in de lucht te houden. Ik zie en hoor in mijn rondgang door Groningen en Drenthe mooie voorbeelden van samenwerking. Met een schooltje waar wij met opvang naast zitten is bijvoorbeeld de afspraak gemaakt dat cliënten het schoolplein schoonmaken. In ruil daarvoor mogen wij de gymzaal van de school gebruiken. Krimp zorgt dus ook voor creativiteit. Iedereen is nu ook meer genooddaakt om in de buurt de contacten te organiseren. En contacten organiseren is een belangrijke taak voor ons. Wij slaan samen met gemeenten, burgers, onderwijs, sociale werkvoorzieningen de handen ineen om iets voor elkaar te krijgen. En dat is niet nieuw, dat gebeurde al, maar samenwerking wordt nu verder gestimuleerd. Ik zie het medewerkers ook doen. Tegelijkertijd kunnen wij onzekerheid over de bezuinigingen niet wegnemen. Cosis werkt met de zelfredzaamheidsladder voor cliënten. 'Wat kun je zelf en wie ken je allemaal die ook wat voor je kunnen betekenen?' is daarbij de eerste vraag. Dat kan goed werken. Maar er zit ook een grens aan; wat als er niemand in de buurt is? Het gaat altijd over kwetsbare mensen die een hulpvraag hebben. Wij staan dichtbij cliënten en hun familie en ondersteunen hen in het formuleren van hun vragen en dat willen we blijven doen. Mooie zorg leveren, dichtbij de cliënt, daar doen we ons uiterste best voor. In het vormgeven van die dienstverlening gaan we veel meer samenwerken met andere organisaties.'

Wat zijn voor u de belangrijke thema's voor de toekomst?

'Binnen alle ontwikkelingen die plaatsvinden blijven we zo dicht mogelijk bij de cliënt. Daarin nemen we ook de medewerkers mee; wat hebben zij nodig om het werk goed te doen? De veranderingen vragen veel van medewerkers. Inleven in de cliënt vragen we natuurlijk altijd al, evenals het vormgeven van goede dienstverlening. De komende tijd vragen we veel meer flexibiliteit en mobiliteit van onze medewerkers. We gaan echt een andere tijd in. Er zullen locaties dicht gaan, en elders gaan locaties open. We gaan met partners meer samenwerken. Veranderingen vragen ook andere competenties van medewerkers; soms creëer je wel een oplossing, maar voer je het niet zelf uit. De ene keer werk je 'met de handen op de rug', een andere keer juist niet. Het vraagt een andere beroepshouding, om daar bewust in te kiezen. En als op de ene plek geen werk meer is, maar ergens anders wel, vragen we van medewerkers om daarin mee te bewegen. Dat betekent ook meebewegen met andere cliëntengroepen en andere zorgvragen. Er wordt dus wel wat van medewerkers gevraagd. We faciliteren medewerkers uiteraard met opleiding en scholing.

Trotse medewerkers, dicht bij de cliënt

En kwaliteit blijft voor ons een heel belangrijk uitgangspunt; we willen excellente zorg bieden. Ik vind Promens Care en NOVO mooie organisaties. Ik maakte onlangs een rondje langs locaties in Groningen, Appingedam, Uithuizen en Winsum. Ik kan overal vragen stellen, nieuwsgierig zijn en nieuwe mensen ontmoeten. Ik zie prachtige voorbeelden van zorg, creativiteit en betrokkenheid. En medewerkers die trots zijn op wat ze doen en hoe ze dat doen.'

*Interview: Karin Lutterop
Fotografie: Sijtze Veldema*



Voordelige zorgverzekeringen voor uw medewerkers

Via ZorgpleinNoord kunnen aangesloten organisaties deelnemen aan de mantels voor collectieve zorgverzekeringen van Zilveren Kruis en Menzis. Hiermee biedt u uw medewerkers de mogelijkheid om een uitstekende zorgverzekering af te sluiten met hoge kortingen.

Colijn & Partners ondersteunt ZorgpleinNoord bij de implementatie en communicatie van de mantelcontracten. Zij helpen u graag om in een paar eenvoudige stappen deze collectiviteiten aan te bieden.



Voordelen voor uw medewerkers:

- ✓ Korting basisverzekering 10%
- ✓ Korting aanvullende verzekering 15%
- ✓ Kinderen tot 23 jaar gratis aanvullend verzekerd (m.u.v. tandartsverzekering)



Voordelen voor uw medewerkers:

- ✓ Korting basisverzekering 7% (10% bij exclusiviteit)
- ✓ Korting aanvullende verzekering 10%
- ✓ Studerende kinderen tot 30 jaar gratis aanvullend verzekerd (ook tandzorg)

MEER WETEN?

KIJK OP **WWW.COLIJN.INFO/ZPN**

OF BEL **020 426 38 40**



Participatie, en de professional?



Dit artikel is een bewerking van de inleiding van Garnier, Dean van de School of Applied Social Sciences Hanzehogeschool Groningen, op de VanderWielenlezing 2014. De volledige lezing van Michèle Garnier *Participatie, en de professional?* en Paul Schabel *Heeft de participatiesamenleving toekomst?* is te vinden op www.vanderwielenlezing.nl.

Hoe bakenen we dit onderwerp af? De insteek is de maatschappelijke context, waarbij we de vraag stellen hoe iedereen in de samenleving kan meedoen, kan deelnemen en welke vraagstukken dan op ons afkomen. Ook op de professional. Ik zal eerst de term participatie belichten (met dank aan mijn collega lector Louis Polstra). Achtereenvolgens ga ik in op het onderwijs vanuit macro en regionaal perspectief en aan het einde sta ik stil bij de betekenis voor de professional.

Participeren: een definitie

Participatie is een verzelfstandiging is van het werkwoord participeren. Van Dale wijst naar het Frans als oorsprong van het woord. Het Franse werkwoord *participer* wordt vertaald als (Van Dale 1983):

- 1) deelnemen (aan, in) meewerken (aan), participeren;

- 2) deel hebben (aan, in); aandeel hebben (aan), delen (in);
- 3) bijdragen (in).

Dus enerzijds duidt participatie op het proces van participeren, anderzijds verwijst het naar het resultaat van dit proces: de deelname zelf. Daarnaast is het duidelijk dat participeren een activiteit aangeeft, die betrekking heeft op een onderwerp.

Participeren is ook een zogenaamd intransitief werkwoord. Dat wil zeggen: het kan niet worden gecombineerd met een lijdend voorwerp. Ter vergelijking: integreren is een transitief werkwoord, zoals blijkt uit de zin: De maatschappelijk werker integreert de allochtone burger. Participatie is een intransitief werkwoord en kent dus geen lijdend voorwerp. De volgende zin is dan ook onzin: De maatschappelijk werker participeert de allochtone burger.

De volgende vraag is: wie of wat kunnen participeren? Omdat participeren duidt op een activiteit, is het duidelijk dat dode objecten niet in aanmerking komen. Een gebouw kan niet participeren, beleid ook niet. Participeren is daarmee voorbehouden aan een handelend subject. Participeren brengt als begrip wel een meewerkend voorwerp met zich mee: de cliënt participeert in, neemt deel aan.

Uitgangspunt: u heeft er belang bij

Participeren duidt ook op een sociale handeling, want de zin 'ik participeer in het schoonmaken van het huis' is taaltechnisch niet correct, maar 'ik participeer in de groep, die het huis schoonmaakt' wel. Het gaat dus niet om de handeling alleen, maar ook om een handeling die betrekking heeft op twee actoren. Maar geldt het feit dat participatie



Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO), *De verleiding weerstaan: Grenzen aan beïnvloeding van het gedrag door de overheid*. Den Haag: maart 2014

Boutelier, H. *De improvisatiemaatschappij*, Boom Lemma uitgevers, oktober 2011

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR): *Naar een lerende economie: investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Amsterdam University Press, Den Haag / Amsterdam 2013

Gezondheidsraad. *Sociaal werk op solide basis*. Den Haag: Gezondheidsraad, 2014; publicatienr. 2014/21.

Advies van de verkenningcommissie hoger sociaal agogisch onderwijs. *Meer van waarde. Kwaliteitsimpuls en ontwikkelrichting voor het hoger sociaal agogisch onderwijs*.

Van Ewijk, H. *Omgaan met sociale complexiteit. Professionals in het sociale domein*, SPW, oktober 2014

betrekking heeft op een handeling ook voor niet-participeren, in de betekenis van 'niet meedoen aan' of 'niet deelnemen aan'?

Het antwoord is ja. Ook niet-participeren kan een handeling zijn! In dat geval moet er een belang zijn om te participeren. En juist dát is nu zo interessant voor de invulling van het begrip Participatiesamenleving

Het begrip Participatiesamenleving doelt dus volledig op handelingen van de burgers in Nederland om deel te nemen aan de groep ingezetenen die gezamenlijk deel uitmaken van de samenleving. Het gaat er dus impliciet vanuit dat alle burgers er belang bij hebben om te participeren.

Niet afdwingen maar verleiden

Maar wat dan met de groep die niet participeert? We hebben net geleerd dat de handeling

zelf niet kan worden afgedwongen door anderen. Dus de mate waarin participatie kan worden afgedwongen dan wel bevorderd, is beperkt. Je zou kunnen zeggen dat men verleid moet worden om te participeren, of misschien zelfs wel geholpen. Maart 2014 verscheen een interessant rapport van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO) met de titel: *De verleiding weerstaan: Grenzen aan beïnvloeding van het gedrag door de overheid*. Centraal daarin staat de vraag onder welke voorwaarden de overheid de autonomie van de burgers kan versterken, met behulp van nieuwe inzichten uit de psychologie en de gedragseconomie. De RMO appelleert aan de overheid om haar repertoire van beleidsinstrumenten te vernieuwen vanwege de gedachte dat veel maatschappelijke problemen verband houden met eigenstandige ge-

dragskeuzes van burgers. Denk bijvoorbeeld aan zorgconsumptie of schuldenproblematiek. En een van de mogelijke alternatieven die genoemd worden, is *nudging*, waarbij de overheid de burger een duwtje in de rug kan geven, zonder daarbij hun vrijheden in te perken. Het leveren van een nuttige tegenprestatie is een voorbeeld, zoals wordt toegepast in het kader van de Wet Werken naar vermogen. Dat kan een vorm zijn van *nudging*: een duwtje in de richting. Maar de RMO waarschuwt wel voor deze strategie. Ze is van mening dat deze alleen onder voorwaarden kan worden toegepast vanwege het manipulatieve karakter dat *nudging* door de overheid impliceert. Ze pleit in het geval van *nudging* o.a. voor voldoende onafhankelijke en gemeenschappelijke kennisontwikkeling. Die is momenteel nog te versnipperd. Door betere organisatie



van kennisontwikkeling, door meer samen te werken met maatschappelijke organisaties en vrijwilligers, en door burgers meer bij de ontwikkeling van 'nudges' te betrekken, kan elke zweem van manipulatie worden voorkomen. Daarbij moeten er ook voldoende kanalen zijn om tegenspraak van burgers te kunnen organiseren. Een overheid dient dus te werken aan democratische tegenkrachten in het beleidsproces, aldus de RMO.

Hans Boutelier: De improvisatiemaatschappij

Op macroniveau hebben nog twee andere publicaties mij de afgelopen maanden geïnspireerd. Ze belichten het thema participatie vanuit andere in-

Terpstra, Van Stokkum, leggen het belang van burgerparticipatie bij het bijdragen aan de sociale kwaliteit van de samenleving. Hij benadrukt het belang dat de burger zich veilig voelt. Die veiligheid is een van de drijvende elementen waarop de reddende engel kan proberen om andere burgers te doen participeren. De oplossing wordt hier dus wederom gezocht in nieuwe relaties tussen (overheids)organisaties en burgers, die een nieuw soort collectieve kracht bewerkstelligen. Nederlandse netwerken voldoen hier echter nog nauwelijks aan, zegt Boutelier. Er wordt nog steeds gedacht vanuit de organisaties en men dwingt de burger nog steeds in een institutioneel keurslijf. Dit is ook al eens eerder

netwerkstructuren kunnen ontstaan. Dat betekent per definitie dat er eerst chaos is voordat men weer ordening kan aanbrengen. Dat is volgens mij eigenlijk de fase waarin we momenteel verkeren.

WRR: investeren in verdienvermogen

Dan het tweede rapport dat ik aan de orde wil stellen. Dat is van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR): *Naar een lerende economie: investeren in het verdienvermogen van Nederland*. Ook hier komen we dezelfde inzichten tegen, zij het benaderd vanuit economisch perspectief en de rol van de kenniseconomie. Het rapport gaat expliciet in

De overheid, maar ook de burgers hebben genoeg van de calculerende burgers. Zeg maar de luie consument.

valshoeken, maar met min of meer dezelfde boodschap. Ten eerste is dat De improvisatiemaatschappij van Hans Boutelier. Boutelier geeft aan dat de ideale burger participeert en bij voorkeur ook zelfredzaam is. Actief burgerschap is in de mode. Boutelier gaat in op het normatieve aspect van participatie: de overheid, maar ook de burgers hebben genoeg van de calculerende burgers. Zeg maar de luie consument. De burger verschijnt in het concept van de overheid zowel als de reddende engel, maar ook als de bedreiger van de sociale orde. Boutelier, maar ook andere wetenschappers als Tonkens en

zo benoemd: het gaat meer om een sociologische hoop dan om de realiteit. Conclusie: tussen verantwoordelijk maken en verantwoordelijkheid nemen, ofwel tussen participeren en niet-participeren bestaat een behoorlijke spanning. En de relatie tussen een proactieve overheid en de participerende burger is klaarblijkelijk precair. Eén oplossingsrichting die wordt genoemd, is sociale innovatie. Dat wil zeggen: organiseer regelruimte voor de burger in de betekenis van: een democratisch proces waarin ook tegenspraak georganiseerd kan worden, waardoor die nieuwe

op onderwijs als onderdeel van onze economie. Het is tot stand gekomen met behulp van meer dan 200 personen. Met andere woorden: *tout* Nederland die er toe doet heeft bijgedragen. De SER heeft aangeboden het rapport verder uit te werken om de inzichten daadwerkelijk om te zetten naar concrete acties. Het kabinet, in dit geval de ministers Bussemaker en Kamp, heeft echter aangegeven: erg mooi al deze inzichten, maar dit doen we eigenlijk allemaal al. Dat is heel jammer, want er staan zeer waardevolle inzichten in dit rapport. Het Hoger Onderwijs bijvoorbeeld moet haar verantwoorde-



Conclusie: tussen verantwoordelijk maken en verantwoordelijkheid nemen, ofwel tussen participeren en niet-participeren bestaat een behoorlijke spanning. En de relatie tussen een proactieve overheid en de participerende burger is klaarblijkelijk precair.

lijkheid nemen en de regionale economie versterken met behulp van een regionale agenda. Bijvoorbeeld door het aanleveren van jonge, high potential-professionals, deeltijdonderwijs, om- en bijscholing en praktijkgericht onderzoek en innovatie. En die regionale agenda is zeker hier in het Noorden van groot belang, om dat gezamenlijk met alle betrokken partijen te kunnen doen.

Formuleer regionale agenda's

Hoe ziet die agenda hier in het Noorden er dan uit? Dan moeten we kijken naar de vraagstukken die hier leven. Die zijn anders dan in de Randstad en bijvoorbeeld het centrum van het land. Er is hier minder bedrijvigheid; we hebben aardbevingen; er zijn minder allochtonen; we hebben te maken met een vergrijzende bevolking, dus ook met vraagstukken hoe we de jeugd aan ons kunnen blijven binden; het basis en voortgezet onderwijs springen er niet overal goed uit. In delen van het Noorden hebben we te maken met krimp. In een aanzienlijk aantal gemeenten is de afstand van het aantal werkzoekenden tot de arbeidsmarkt (inclusief de grote jeugdwerkloosheid) groter dan gemid-

deld in Nederland het geval is. Dat zien we ook in het staatje van Oost-Groningen: daar is het aantal werkzoekenden, mensen die afhankelijk zijn van een uitkering, vele malen groter dan het landelijk gemiddelde. De WRR stelt: versterk die (Noordelijke) economie en formuleer gezamenlijk regionale speerpunten op deze thema's. Richting de HBO's is sprake van een eindeloze roep om vernieuwing van diensten en producten: samenwerken met instellingen, ook buiten Nederland en zelfs buiten Europa, door middel van praktijkgericht onderzoek, met het bedrijfsleven, met het MKB, met provincies en gemeenten en met de uitvoeringsorganisaties op het gebied van welzijn en zorg. We zien gelukkig al veel van deze initiatieven in het Noorden. Op de speerpunten Healthy Ageing en Energie worden de handen ineengeslagen door regionale programma's te formuleren en nadrukkelijk in die gouden driehoek te werken aan innovatie. Je ziet ook dat de Centres of Expertise hier in het Noorden op die thema's werken aan innovatiewerkplaatsen, broedplaatsen, kenniswerkplaatsen. Dat neemt de laatste tijd een enorme vlucht.

Niet zorgen voor, maar zorgen dat

Verbetering van de economie vraagt tevens om het benadrukken van het belang van een Regionale Human Capital Agenda. Hoe versterken wij de know how van de burgers in het Noorden? Welke expertise hebben wij nu en in de toekomst nodig? Hoe kunnen wij jonge afgestudeerde professionals in het Noorden houden etc.? Op dat soort vragen zullen we gezamenlijk snel een antwoord moeten vinden.

Wat betekent dit voor de professional en het opleiden tot professionals?

Allereerst leiden wij professionals op voor toekomstige beroepsuitoefening. Maar we weten op dit moment niet aan welke beroepen over zo'n 15 jaar behoefte is en of de huidige beroepen waar wij voor opleiden dan nog bestaan. Zijn de beroepen waar wij nu voor opleiden dan nog nodig? Op korte termijn betekent dit voor de opleidingen in het domein van welzijn en zorg dat zij nadrukkelijk moeten samenwerken en dat we professionals T-shaped moeten opleiden. T-shaped betekent dat je niet monodisciplinair op-



leidt, noch multidisciplinair, maar interdisciplinair. Naast de eigen specifieke vakkennis (kolom) moet elke professional over een aantal generieke competenties beschikken (de horizontale balk van de T). Daarbij gaat het om competenties die voor elke professional belangrijk zijn, zoals samenwerken en onderzoeken. Dat zien wij als hogescholen als een belangrijk doel. Onderwijs en werkveld moeten hier samen optrekken om nieuwe inzichten uit te proberen en om interventies te ontwikkelen.

Een kennissysteem voor de sociaal werker

September 2014 verscheen van de Gezondheidsraad het rapport *Sociaal werk op solide basis*. Hierin wordt al meer richting gegeven aan die toekomstige beroepsuitoefening. De commissie beschrijft de nieuwe context waarin het sociaal werk

met ingang van 2015 moet functioneren. Er is een stimuleringsprogramma nodig om een goed kennissysteem voor sociaal werk tot stand te brengen. Belangrijk daarvoor is onder andere een stevige beroepsorganisatie, goede bij- en nascholing en een beroepsregister.

April 2014 verscheen het belangrijke rapport *Meer van Waarde, Kwaliteitsimpuls en ontwikkelrichting voor het hoger sociaalagogisch onderwijs*. De veranderingen in het sociale domein en de bijbehorende identiteit vormen de belangrijkste thema's in deze verkenning. "De commissie ziet grote urgentie voor het aanpassing van de opleidingen. Een kwalitatieve sprong is noodzakelijk zodat de hoog opgeleide sociaal werker van de toekomst sterker komt te staan. De maatschappelijke ontwikkelingen en die in het werkveld dwingen

daartoe." (pag. 10) Het advies bestaat uit vijf onderdelen:

- 1 Versterk de identiteit van de opleidingen
- 2 Leidt op tot reflectieve professional
- 3 Kies voor een overzichtelijke ordening in drie basisprofielen
- 4 Ontwikkel of versterk regionale samenwerkingsverbanden
- 5 Versterk de inbedding

Deze aanbevelingen passen bij de hierboven beschreven ontwikkelingen met betrekking tot participatie en het opstellen van regionale agenda's.

Niet zorgen voor, maar zorgen dat

Om participatiestrategieën te kunnen toetsen op hun effect wordt het antwoord op dit moment dus gezocht in al die werkplaatsen, zoals kenniswerkplaatsen of broedplaatsen. Maar denk ook aan de recente WMO-werkplaatsen waarbij werkveld, gemeenten, burgers en onderwijs samen leren en onderzoeken. Je ziet ook andere initiatieven, zoals 'Wehelpen.nl', waarbij burgers zelf online een match kunnen zoeken met de hulp die ze nodig hebben.

Voor ons als opleiders betekent deze ontwikkeling dat wij feitelijk niet meer opleiden tot hulpverleners, maar tot professionals binnen het domein van in ons geval 'social work' die ertoe kunnen bijdragen dat de burger zelf in staat is zijn mate van autonomie te beïnvloeden. Het is dus niet langer 'zorgen voor', maar 'zorgen dat'. Dat is de uitdaging waar wij als opleiders voor staan.

Aanbevelingen

1 Aan de sociaal werkers

Sluit u aan bij uw beroepsorganisatie en bouw gezamenlijke het beroep van sociaal werker uit tot een volwaardige professie met een stevige kennisbasis.

2 Aan de staatssecretaris van VWS en de VNG

Geef gezamenlijk de opdracht tot uitvoering van een substantieel stimuleringsprogramma Maatschappelijke ondersteuning.

3 Aan de staatssecretaris van VWS en de VNG

Stel een onafhankelijke evaluatiecommissie in om de voortgang van het stimuleringsprogramma te evalueren, voor het eerst na een jaar en vervolgens tweejaarlijks.

4 Aan de programmacommissie Maatschappelijke ondersteuning

Beoordeel de ingediende voorstellen niet alleen op kwaliteit en relevantie, maar ken ook een belangrijke rol toe aan de beoordeling van de subsidie-aanvragende samenwerkingsverbanden.

5 Aan de gemeenten

Stel eisen aan de kwaliteit van sociaal werkers.



Jolanda de Ridder zorgt dat haar werknemers lekker in hun vel zitten. En jij?

Kijk op defriesland.nl/werkgevers voor de voordelen van De Friesland



Jolanda de Ridder van Omrin:

“Bij Omrin zijn we al goed bezig met gezondheidsmanagement. Dit jaar heb ik de workshop ‘Praktische stappen naar gezond beleid’ voor werkgevers bij De Friesland gevolgd. Tijdens de workshop kwam ik erachter dat we bij Omrin al heel goed bezig zijn met gezondheidsmanagement.”

Een collectief met De Friesland Zorgverzekeraar

Wilt u, net als Jolanda de Ridder, ook uw organisatie laten profiteren van de voordelen van De Friesland en de mantelafpraak met Zorgpleinnoord? Neem dan contact met ons op via ondernemersdesk@defriesland.nl of via (058) 291 33 88.

Jij en De Friesland

DE FRIESLAND
ZORGVERZEKERaar



Kennissessies zorg, welzijn



Kennismaken en kennis delen

Wat betekenen de veranderingen in de zorg voor de gemeenten, de zorg- en welzijnsorganisaties, de regionale arbeidsmarkt en voor patiënten en cliënten?

Dit was de vraag die centraal stond tijdens de vier regionale kennissessies die ZorgpleinNoord in de periode van 24 september tot 7 oktober, in samenwerking met de Vereniging Groninger Gemeenten en de Vereniging Drentse Gemeenten, heeft georganiseerd voor bestuurders en beleidsmakers uit zorg, welzijn en gemeenten. De bijeenkomsten waren een mooie gelegenheid voor alle partijen om nader met elkaar kennis te maken, kennis met elkaar te delen en de verbinding te leggen voor intensievere samenwerking in de toekomst.

Te gast bij Lentis, Stichting De Hoven, Zorggroep Leveste Middenveld en Stichting De Trans

De kennissessies bleken een schot in de roos; bij de vier bijeenkomsten in Zuidlaren, Bedum, Emmen en Rolde waren in totaal ruim 125 gasten die zeer geïnteresseerd waren in de diverse presentaties. Het programma was afwisselend en interactief van opzet. Karin Doornbos, onderzoeker/adviseur van ZorgpleinNoord, verzorgde een schets van de regionale arbeidsmarkt. De spreker van het ministerie van VWS informeerde de toehoorders over de achtergronden en actuele stand van zaken van de transitie en hervormingen in de zorg. De bestuurders van de gastorganisaties vertelden vanuit hun eigen perspectief en sector over de effecten van de hervormingen en bezuinigingen op de cliënten en het personeel. De bijeenkomst werd telkens afgesloten met een forum, waaraan ook de strategisch adviseurs van Menzis en Achmea deelnamen. De presentaties en verslagen van de vier bijeenkomsten kunt u nalezen op de website van ZorgpleinNoord.



Samenwerking is en blijft cruciaal

Uit alle verhalen en presentaties kwam het gemeenschappelijke belang van gemeenten en zorg- en welzijnsorganisaties naar voren; goede zorg voor de inwoners en cliënten moet ook vanaf 2015 gewaarborgd zijn. Samenwerking tussen alle partijen is en blijft daarbij cruciaal.



en gemeenten

Samenwerking ZorgpleinNoord, Vereniging Drentse Gemeenten en Vereniging Groninger Gemeenten

In het kader van de organisatie van de kennissessies hebben ZorgpleinNoord en de Vereniging Groninger Gemeenten (VGG) en de Vereniging Drentse Gemeenten (VDG) de handen ineen geslagen. Door samen te brainstormen en inspiratie op te doen konden wij het programma voor de kennissessies goed vormgeven, zodat het ook aansloot bij de wensen van de Groningse en Drentse gemeenten. Nagenoeg alle gemeenten (raadsleden en/of wethouders) mochten wij dan ook als deelnemer ontvangen, een mooi resultaat!



Door zowel de VDG en de VGG, als door ZorgpleinNoord en de deelnemers is de intentie uitgesproken om in de toekomst de samenwerking te blijven zoeken.



Grootste werkgeversverband
zorg & welzijn Noord-Nederland

Interessante links:

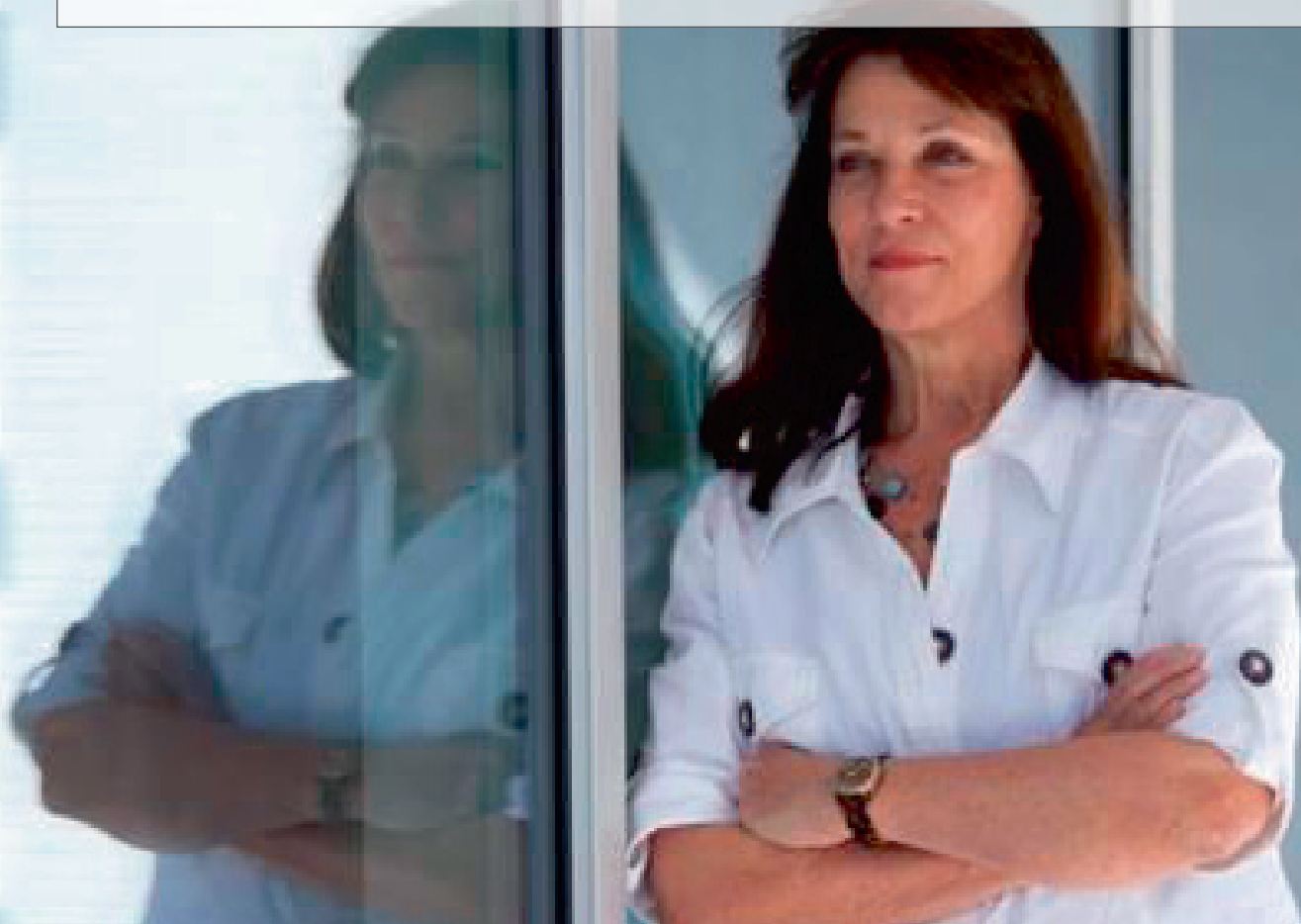
Hoeverandertmijnzorg.nl
Rijksoverheid.nl
Invoorzorg.nl
Hervorminglangdurigezorg.nl
Invoeringwmo.nl
Acm.nl
Zorgpleinnoord.nl/arbeidsmarkt/overheidsbeleid

De factsheet 'Zorg & Welzijn, de gemeente centraal' kunt u downloaden via zorgpleinnoord.nl. Deze factsheet geeft inzicht in de bevolkingsontwikkeling, arbeidsparticipatie, het zorggebruik en de werkgelegenheid van gemeenten in Groningen en Drenthe.



Interview met Linda Terpstra

'Het gaat erom specialisten goed met elkaar te verbinden'



In dezelfde week dat ik Linda Terpstra interview, zie ik haar twee keer op de televisie. Op 27 oktober opende het Centrum Kinderhandel Mensenhandel; op 28 oktober opende de opvang van loverboyslachtoffers in Rotterdam: Asja Plus. De enorme media-aandacht die dit genereerde onderstreept het belang van het werk van Fier. Tegelijkertijd ondervindt Fier, net als andere organisaties in de zorg, de gevolgen van de transities in de zorg; de inkooponderhandelingen met gemeenten en zorgverzekeraars zijn nog volop in gang. Linda Terpstra heeft deze week niet veel geslapen...

Fier Fryslân biedt hoog gespecialiseerde zorg aan slachtoffers en daders van geweld in afhankelijkheidsrelaties. Welke gevolgen hebben de transities in het sociale domein voor deze vorm van zorg?

Allereerst wil ik vaststellen dat het werk van Fier niet in de hokjes van beleidskaders te vangen is. Fier wil haar opdracht, het voorkomen, stoppen en

behandelen van de gevolgen van geweld in afhankelijkheidsrelaties, vervullen als landelijk expertisecentrum. We willen de best mogelijke zorg bieden aan de meest kwetsbare mensen. Daarbij doen we wat nodig is. Wij zijn zowel vrouwenopvang, als ggz, jeugdggz, als jeugdzorg etc. Fier laat zich niet in een hokje stoppen van een sector of koker,



fier!
FRYSLÂN

Fier Fryslân is een expertise- en behandelcentrum op het terrein van geweld in afhankelijkheidsrelaties. Fier

wil dit geweld helpen voorkomen en stoppen. En biedt hulp bij de gevolgen ervan.

Linda Terpstra is directeur en voorzitter van de Raad van Bestuur van Fier Fryslân.

omdat onze doelgroep niet in een hokje past. Wij staan een integrale visie voor.

Je ziet bijvoorbeeld een meisje, een slachtoffer van eer gerelateerd geweld of mensenhandel. Uit ons onderzoek (De meiden van Asja; de gang naar de jeugdprostitutie) blijkt dat deze slachtoffers vaak kinderen zijn die al van jongs af aan te maken hebben met verwaarlozing, mishandeling en misbruik. Dit overschrijdt zelfs de levensloop van een individu, het is een intergenerationeel probleem. Dat kind is kwetsbaar en doet veel voor een snipper aandacht. Het is een gemakkelijk slachtoffer voor personen die een kind willen uitbuiten of misbruiken.

Als je een probleem zo opgediend krijgt en analyseert, zie je dat het met deze kinderen - en kinderen uit de jeugdzorg in het algemeen - best slecht gaat. Ze hebben een achterstand op van alles. Het is daarom belangrijk niet vanuit een tunnelvisie naar de persoon en zijn of haar probleem te kijken, maar ook te kijken waar kansen en mogelijkheden zitten. Hoe zit het met school, hoe zit het met sport, het sociaal netwerk. En hoe zit het in de context van intergenerationele overdracht. Dan kom je uit op multimodale zorgprogramma's vanuit een integrale visie waarbij we het opgelopen trauma oppakken en de gedragsproblematiek, we geven ze een veilige plek en structuur. Onderliggende en bovenliggende problematiek pakken we tegelijkertijd aan in een systemische context. Vanuit dit fundament zetten we in op onderwijs, sporten, gezondheid en het aangaan van duurzame verbindingen. Ook de familie wordt erbij betrokken. Waar mogelijk wordt deze ondersteund om terug te komen in hun kracht. Het is en, en, en. Je doet

het samen. Wij werken volgens het brandglasprincipe waarbij je verschillende stralen bundelt om tot een groter effect te komen.

Onze integrale visie moeten wij toepassen op het beleidskader van het sociaal domein, niet omgekeerd. Als ik dat omgekeerd doe, dan laat ik de financiën leidend zijn, terwijl wij vinden dat de inhoud leidend is. Dat verdient onze doelgroep, en onze samenleving. Wij willen duurzame oplossingen. Niet om het vaag en diffuus te maken. We zijn juist heel concreet en resultaatgericht. We gaan bijvoorbeeld coalities aan met de profitsector. Deze potentiële werkgevers zijn van belang voor het toeleiden naar werk, beginnend met vakantiebanen. Onze meiden moeten een goed curriculum opbouwen. We willen dat ze diploma's halen, net alsof het je eigen kind is.

Welke kansen biedt het onderbrengen van de basiszorg in sociale teams voor de doelgroep van Fier?

Ik heb heel veel met sociale teams.

In ons boekje 'Kinderen, mij een zorg', dat ik samen met Anke Dijke schreef, laten we zien dat de transities een enorme kans bieden om onze zorg beter in te richten. Wij pleiten daarin voor matched care in plaats van de nog veelvuldig toegepaste stepped care.

'Het systeem van licht inzetten en als dat niet werkt iets zwaarder inzetten, et cetera, is beschadigend voor kinderen. Het is effectiever, efficiënter en goedkoper om direct de juiste zorg in te zetten en soms is dat de 'zwaarste en de duurste' zorg. Kinderen en ouders kunnen beter op hun dertiende meteen gespecialiseerde zorg krijgen als dat nodig is, dan dat ze eerst een hele zorgcarrière moeten doorlopen voordat ze de juiste zorg krijgen' (Dijke & Terpstra 2013:85).



Dus niet aanrommelen en dit proberen en dat. Zet de specialist aan de voorkant. Hij of zij kijkt even mee en kan een goede inschatting maken van de ernst van de situatie. Je moet natuurlijk ook niet zwaarder inzetten dan nodig. Dus, als het kan, kan de ondersteuning daarna plaatsvinden in de wijkteams. Die doen uitstekend werk.



Het gaat erom de specialisten en generalisten goed met elkaar te verbinden. Wij hebben hier het project 'Specialisten 4 generalisten'. Elke dag, anderhalf uur, zit er een (kinder- en jeugd)psychiater, klinisch psycholoog of psychotherapeut klaar. Iedereen, elke generalist die een vraag heeft, kan daar binnenlopen. Heel laagdrempelig. 'Kijk eens even met mij mee'. We hebben de neiging het kind met badwater weg te gooien: die hele jeugd ggz hebben we niet meer nodig. Dat is een grote

Psychiatrie vraagt specifieke expertise. Dat kan je niet aan de keukentafel oplossen.

denkfout. Psychiatrie vraagt specifieke expertise. Dat kan je niet aan de keukentafel oplossen. Een dreigende psychose onderken je alleen als je daar in gespecialiseerd bent.

En geweld in afhankelijkheidsrelaties is extra lastig te herkennen voor een generalist, omdat het gebeurt in een sfeer van loyaliteit en verbinding. Een meisje dat in een afhankelijkheidsrelaties zit met een mensenhandelaar, is op zoek naar aandacht. Zij heeft vaak niet in de gaten wat de prijs is die zij daarvoor betaalt. Dat signaleren en zeggen: 'Je hebt een fout vriendje', dat werkt niet. Een snel recept helpt niet. Je kunt in zo'n geval heel goed de krachten bundelen met de mensen uit de sociale wijkteams. Het is niet of-of, maar en-en. Specialistische hulp en, als ze teruggaan naar de thuissituatie, ondersteuning van het wijkteam.

De transities veranderingen in de zorg vinden plaats in een context van krimpende middelen. Wat betekent dit voor Fier?

Daarnaast hebben we een bezuinigingsopdracht. Vijf jaar geleden hebben wij al gesteld dat wij met effectieve zorgprogramma's langdurige zorgafhankelijkheid tegen willen gaan. Misschien lijken deze programma's kostbaar, maar omdat je – als in een *pressure cook* - van alles tegelijkertijd aanpakt, is het op lange termijn veel effectiever. Als onze cliënten hun diploma's halen, werk vinden en

geen beroep meer doen op zorg, dan maken we een megawinst. Wij hebben de ambitie langdurige zorgafhankelijkheid tegen te gaan. Er voor te zorgen dat onze cliënten niet onze toekomstige dak- en thuislozen of tienermoeders worden, en niet weer nieuwe daders of misbruikers worden. We willen deze knip maken en ook de intergenerationale overdracht stoppen.

Met onderzoek willen we aantonen wat de opbrengsten zijn van onze aanpak. We zouden het liefst onze hele cliëntpopulatie volgen, maar daar ontbreken de middelen voor. Wel doen we onderzoek op kleinere schaal. Zo bekijken we momenteel bij dertig meisjes hoe het met hen gaat na twee en vijf jaar. We willen weten of onze aanpak werkt. Het gevaar van de decentralisaties is dat het een versnippering teweeg kan brengen die maakt dat we weinig beeld meer hebben van of hetgeen we doen ook werkt.

Vanuit deze principiële opstelling heeft Fier te maken met het nieuwe zorgstelsel en de nieuwe kaders voor bekostiging.

Wij hebben de hele keten onder één dak, van de preventie tot de derde lijn. Ik ga je niet vermoeien met wat het voor ons betekent om als landelijk specialist te moeten opereren in het nieuwe stelsel. We doen het met liefde en plezier, maar soms is het gekkenwerk. Elke gemeente wil het net even anders, heeft een ander format. Ik hoop dat het volgend jaar eenvoudiger wordt. Het is de realiteit, het gevolg van de keuze die wij hebben gemaakt als landelijk specialist en onze integrale visie, daar hoort dit bij.

We doen zaken met zeven zorgverzekeraars en 110 gemeenten die samenwerken in 49 regio's. En met de VNG. De transitie biedt kansen, maar het is ons in Nederland helaas nog niet gelukt een integrale financieringsystematiek te realiseren. Het gevaar is dat er nieuwe kokers ontstaan. Als je niet vanuit een heldere visie stuurt, dan ga je nieuw en oud met elkaar vermengen. Dan komen er alleen nog maar dingen bij, wordt het meer. De transities zijn kansrijk, maar dan moet het echt een transformatie worden. Dat is een megaoperatie. Het is aan ons om dat terug te geven aan de politiek, daarover te communiceren en het perspectief te schetsen. Dat blijft voor ons de uitdaging.

Interview: Ellen Offers



Wij staan voor no nonsense inzet van Arbeidsdeskundigen en Arbodienstverlening.

Gecertificeerde arbeidsdeskundigen, artsen en casemanagers, snelle beschikbaarheid, duidelijke uitspraken, een goede prijs-kwaliteit verhouding en goede contacten met UWV.

Meer info: 06-14730979, info@vitaalverder.nl, info@verzuimland.nl, www.vitaalverder.nl of www.verzuimland.nl.

Als lid van ZorgpleinNoord ontvangt u een aantrekkelijke korting op onze dienstverlening.





Sectorplannen en gemeenten

ZorgpleinNoord in de regio

Sectorplan Zorg Noord-Nederland:

- 30 organisaties hebben een plan ingediend (Groningen, Friesland, Drenthe)
- alle informatie vindt u op www.zorgsectorplan-noord.nl
- doel: behoud van medewerkers door scholing!
- cofinanciering voor scholingsprogramma's gericht op ontwikkeling van competenties 50%
- cofinanciering voor kwalificerende scholing (BBL/HBO duaal) 20% van de loonkosten

Hetty Verhulst: "Veranderingen vragen ook andere competenties van medewerkers; soms creëer je wel een oplossing, maar voer je het niet zelf uit. De ene keer werk je 'met de handen op de rug', een andere keer juist niet. Het vraagt een andere beroepshouding, om daar bewust in te kiezen."
(uit *Ter introductie*, pag. 5)

Overzicht van alle sectorplannen in het Noorden

ZorgpleinNoord voert het sectorplan voor de zorg met betrekking tot scholing uit. Voor mobiliteit kunt u als zorgorganisatie bij Actiz terecht. Welzijnsorganisaties kunnen voor hun sectorplannen (scholing en mobiliteit) bij FCB terecht. Op de pagina hiernaast een overzicht van alle sectorplannen in het Noorden!

Samenwerking Matchcare tot stand gekomen

Matchcare is een van de partijen die mobiliteits-trajecten voor het sectorplan VVT, GHZ en GGZ (ACTIZ) uitvoert. ZorgpleinNoord en Matchcare

hebben de krachten gebundeld en werken samen gedurende de looptijd van het sectorplan. Met als doel zorgorganisaties beter te kunnen ondersteunen op het gebied van loopbaanontwikkeling en mobiliteit. Voorbeelden van activiteiten zijn sollicitatievaardigheden, loopbaanadvies en arbeidsoriëntatie.

Verbindende kracht ZPN: zorg, welzijn én gemeenten

Gezien het succes van de vier subregionale kennissessies (zie p. 14) organiseren we meer activiteiten en bijeenkomsten waar bestuurders uit zorg en welzijn en gemeenten elkaar kunnen ontmoeten. Zo zal in de landelijke Week van Zorg en Welzijn 2015 (16 t/m 21 maart) aandacht zijn voor de verbinding met de gemeenten. In vervolg op de vier succesvolle kennissessies voor zorg, welzijn en gemeenten, zal ZorgpleinNoord 'De Week' benutten om wethouders en raadsleden uit te nodigen op bezoek te gaan bij een zorginstelling in de regio. Op veel locaties worden in die week Open Huizen georganiseerd, voor zorg- en welzijnsorganisaties dé gelegenheid om zich te profileren.

Vacatures van gemeenten op www.zorgpleinnoord.nl

Een interessante en, in het licht van alle ontwikkelingen, een logische ontwikkeling is de plaatsing van vacatures van gemeenten op de vacaturesite. Afgelopen maand werden er door de gemeenten Borger-Odoorn, Westellingwerf en Hoogezand-Sappemeer vacatures geplaatst. Het aantal reacties was groot.

ZorgpleinNoord: meest geraadpleegde vacaturesite door zorgprofessionals in Noord-Nederland!
Voor gemeenten dé kans om goed geschoold, deskundig en ervaren personeel te werven passend bij de nieuwe rol van de gemeente. Meer informatie: 050 5757470



Overzicht van sectorplannen in het Noorden

Sectorplan Zorg Noord-Nederland



www.zorgsectorplannoord.nl

Penvoerder: ZorgpleinNoord

Dit sectorplan biedt zorgorganisaties in Groningen, Friesland en Drenthe middelen om medewerkers te **scholen** voor nieuwe beroepscompetenties in de huidige functie of voor ander werk. Een deel van de gelden is bedoeld voor de instroom van jongeren. Organisaties in Noord-Nederland kunnen aanvragen indienen voor de uitvoering van competentiescans, diverse bijscholingsprogramma's en scholing voor hogere of andere kwalificaties (mbo en hbo).

Sectorplan VVT, GHZ en GGZ



www.sectorplanadministratie.nl

Penvoerder: ACTIZ

Mobiliteitstrajecten

Van-Werk-Naar-Werk-Trajecten

"Het sectorplan is er voor alle werkgevers en werknemers in de branches VVT, Gehandicaptenzorg en GGZ. Het landelijke sectorplan biedt werkgevers in deze branches de mogelijkheid om met 50% subsidie mobiliteits- en van-werk-naar-werk trajecten aan te bieden.

Sectorplan Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, Jeugdzorg en Kinderopvang



Penvoerder: FCB
www.fcb.nl
www.zorgpleinnoord.nl

Organisaties binnen WMD kunnen via FCB gebruik maken van de diverse subsidieregelingen voor **(om)scholing en loopbaantrajecten**.

De Regeling Loopbaantrajecten Jeugdzorg, de Regeling Loopbaantrajecten Kinderopvang en de Regeling Loopbaantrajecten Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening voorzien in een financiële bijdrage voor individuele of groepsgewijze loopbaantrajecten.

ZorgpleinNoord is een van de aanbieders bij wie u diensten kunt afnemen die in aanmerking komen voor een financiële bijdrage van FCB volgens de Regelingen Loopbaantrajecten.

Intersectoraal Regionaal Sectorplan Groningen



Penvoerder: Provincie Groningen
 Informatie: www.123subsidies.nl/
www.snn.nl (nog niet operationeel)

Het regionale sectorplan Groningen staat open voor alle werkgevers uit de arbeidsmarktregio Groningen. Het Sectorplan biedt mogelijkheden voor co-financiering op diverse maatregelen. Het plan zet bijvoorbeeld in op extra scholing, arbeidsinstroom en begeleiding voor jongeren (BBL) en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verder zijn er maatregelen die inzetten op behoud van oudere vakkrachten, mobiliteit (van werk-naar-werk, loopbaanchecks) en duurzame inzetbaarheid van werknemers (gezondheidschecks).

Zes vragen aan...

Roelie Goettsch directeur van



Roelie Goettsch is sinds zeven jaar werkzaam bij Welzijnswerk Midden-Drenthe, een brede welzijnsinstelling, twee jaar geleden ontstaan uit een fusie tussen Welzijn Midden-Drenthe en Welzijn Ouderen Midden-Drenthe. Bij Welzijn Midden-Drenthe was zij ook als directeur werkzaam.

Welzijnswerk Midden-Drenthe is een brede welzijnsinstelling, met als grootste opdrachtgever de gemeente Midden-Drenthe. Dagelijks zetten gedreven professionals en enthousiaste vrijwilligers zich in voor maatschappelijke dienstverlening en samenlevingsopbouw voor en met inwoners, met een breed netwerk van mantelzorgers en vrijwilligers.



Welzijnswerk Midden-Drenthe

Na het afronden van het fusieproces twee jaar geleden en nu de organisatie 'staat' heeft Roelie Goettsch aangegeven de organisatie per 1 januari aanstaande te verlaten. Ze gaat een nieuwe uitdaging aan, die nog helemaal open ligt. "Het kriebelt, ik ben net 60 geworden en wil graag weer iets nieuws aangaan. Ik ben er erg voor jezelf altijd te blijven ontwikkelen, na te gaan 'doe ik nog echt waarvoor ik op aarde ben' en open te staan voor nieuwe kansen." Goettsch vertelt gedreven verder over haar loopbaan: "Ik ben een autodidact, heb na de havo naast mijn werk altijd (management)opleidingen gevolgd, maar vooral veel geleerd in de praktijk. Vroeger, begin jaren '80, ben ik begonnen als 'kaasmaakster', iets heel anders, maar ook daarbij stond voor mij de mens centraal; gezonde, biologische voeding vind ik belangrijk. Vervolgens ben ik actief geweest in de wereld van de sociale verzekeringen, de re-integratiebranche, en dus in de welzijnswereld. Inmiddels heb ik mijn propedeuse bestuurskunde gehaald, heel erg leuk!"

Ik zeg ook altijd tegen de mensen: "Kennis heb je nodig om je werk te kunnen doen, maar die kennis kan je ook in de praktijk verwerven, hiervoor is niet persé een passende beroepsopleiding

nodig, later kan je de draad altijd weer oppakken." Welzijnswerk Midden-Drenthe is momenteel druk bezig met het zoeken van een opvolger.

Dit interview vindt eind oktober plaats en de belangrijke datum 1 januari komt snel naderbij. De transitie, met alle veranderingen voor professional, burger, organisatie en de maatschappij, heeft uiteraard ook gevolgen voor Welzijnswerk Midden-Drenthe en haar medewerkers. Met de fusie van twee jaar geleden is al deels ingespeeld op de transitie: voorbereiden op decentralisatie, meer samenwerking, aanpassingen in de organisatie. In een groot gebied, met in totaal 35.000 inwoners, verspreid over veel kleine dorpen, is samenwerking in de regio en in de keten van groot belang.

De grootste verandering tot nu toe, aldus Goettsch: "We denken en handelen niet meer in hokjes, maar werken vanuit verschillende instellingen samen en denken samen na over de hulpvraag van cliënten, en wat hiervoor nodig is. Er is meer maatwerk mogelijk en organisaties, professionals en cliënten kijken gezamenlijk wat de cliënt zelf kan doen en wat de omgeving kan doen. Voorheen werd de zorg meer overgenomen. Natuurlijk staan we na 1 janu-

ari nog voor veel uitdagingen, waaronder het feit dat we te maken krijgen met het aflopen van indicaties. Hoe ga je daarmee om? Zetten we professionals in, of juist ook vrijwilligers?"

Johan Brongers stelde u de volgende vraag: Waar moet een sociaal werker zich op richten om zijn werk in de komende jaren goed te kunnen doen? Wat is daar voor nodig?

Het allerbelangrijkste vind ik dat de medewerker zich ervan bewust is dat hij zelf moet (blijven) werken aan kennis, en kritisch kijken naar zijn/haar beroepshouding om overeind te kunnen blijven, je moet investeren in jezelf, blijven geloven in je kennis. Ik zeg altijd: "Onze mensen werken met zichzelf als instrument, een schilder heeft altijd nog een kwast."

Ten tweede is er uiteraard de verantwoordelijkheid van de organisatie. Wij moeten de randvoorwaarden goed regelen en goed kijken naar de belastbaarheid van medewerkers. Je moet vertrouwen hebben, vertrouwen geven en loslaten!

Hierbij pleit ik er zeer voor dat wij waken voor te uitgebreide verantwoordingssystemen. Natuurlijk, verantwoorden moet, maar zo praktisch mogelijk. En geef medewerkers tijd en ruimte



voor deskundigheidsbevordering, heel belangrijk!

Mensen zijn onzeker over hun baan en hun toekomst, houd daar rekening mee als werkgever, je moet de mensen goed begeleiden.

Gelukkig is er bij Welzijnswerk Midden-Drenthe geen sprake van ontslagen, we groeien juist. Maar, baanzekerheid is er niet meer. Mensen moeten zelf de touwtjes in handen nemen. Als je pro-actief en flexibel bent, heb je ook een andere, positieve uitstraling.

2 Wat drijft u in uw loopbaan?

De kern van de drijfveer in mijn loopbaan is dat ik altijd uitga van het welbevinden van mensen, dit staat voor mij centraal. Zowel voor mezelf als voor de mensen om mij heen. Je hebt een eigen verantwoordelijkheid, maar dit gaat hand in hand met samenwerking. Vandaar ook één van de mooie thema's in onze missie: wij gaan uit van zelfredzaamheid én samenredzaamheid.

Daarnaast hoop ik en dit is dus ook één van mijn drijfveren, dat het opbouwwerk weer een eigen plaats krijgt in het sociaal werk. Een sterke gemeenschap is nodig om persoonlijke (hulp)vragen te kunnen beantwoorden. Het buurtinitiatief zit in de WMO en met de inzet en het werven van vrijwilligers in dorpshuizen kunnen we ondersteuning en begeleiding bieden.

3 Wat is de meerwaarde van samenwerking in zorg en welzijn?

Ik heb het al genoemd, maar samenwerking is essentieel. Je moet alle disciplines en kennis aan elkaar verbinden. 1 en 1 = 3. Of ik een voorbeeld kan noemen? Een cliënt met psychiatrische klachten heeft als behandelaar een ggz medewerker. Deze medewerker overlegt met een welzijnswerker in de wijk en ze kijken samen naar 'het vraagstuk'. Vervolgens worden vrijwilligers geïnformeerd en zo wordt in goed overleg de cliënt begeleid. Dan komt er een plus op. Wij werken samen met de MEE-organisaties, met Promens Care, met Noorderbrug en uiteraard ook met de ouderenzorg, zoals Interzorg en Zorggroep Drenthe. Er zijn veel kwetsbare ouderen in ons gebied, dus deze afstemming is erg belangrijk.

4 Welke ontwikkelingen in zorg en welzijn spreken u aan?

Ik ben blij met decentralisatie van de AWBZ naar de WMO; dichtbij de mensen maatwerk kunnen leveren. Dus niet de op afstand gezette indicatie, maar maatwerk en samenwerking dichtbij. Uiteraard is voor dit proces van decentralisatie tijd nodig, maar ik ben ervan overtuigd dat het beter is voor het welbevinden van (kwetsbare) cliënten. Het is ook gebleken dat mensen het liefst langer thuis willen blijven wonen. Er is veel negatieve publiciteit rondom alle veranderingen en dat is ook begrijpelijk, want het gaat wel om mensen, dus ook om je eigen naasten. Maar laten we vooral samen positief de transitie en het decentralisatieproces aangaan.

5 Wat zijn thema's waar u zich voor inzet?

Deskundigheidsbevordering vind ik van groot belang en hier zet ik me dan ook graag voor in, zowel binnen Welzijnswerk Midden-Drenthe als binnen andere gremia, waar ik mee in aanraking kom.

Verder zie ik dat zorgpartijen veel geprocolleerder werken dan welzijn in het algemeen. Het welzijnswerk is juist informeler. Dit moeten wij zo houden! Wij vinden het normaal dat we niet volgens vele protocollen werken. We moeten het begin van de keten niet dichtregelen. Dit probeer ik te verkondigen. Welzijn moet trots zijn op de informele manier van werken en op onze resultaten hiermee, dit is onze kracht.

6 Wie is de volgende keer aan de beurt en welke vraag wilt u haar stellen?

Ik wil het stokje doorgeven aan Annelies Möhlmann, directeur Maatschappelijk Werk Coevorden en interim-directeur Welzijn 2000 Coevorden.

En mijn vraag aan haar is: "Welke veranderingen zijn er voor het maatschappelijk werk ten gevolge van de decentralisaties en hoe begeleid je je werkers in dat proces?"

Tekst: Petra Steenberg
Fotografie: Sijtze Veldema